



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima organizacional y su influencia en el desempeño  
laboral de los colaboradores del área de transportes de la  
empresa Doil International SAC de Chimbote, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Br. Fiorela Maday Rengifo Cruz

**ASESOR:**

Mg. Victor Alejandro Sichez Muñoz

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**CHIMBOTE- PERÚ**

**2019**

## Página del jurado



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

#### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS- MBA

La Bachiller **RENGIFO CRUZ, FIORELA MADAY**, para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios - MBA, ha sustentado la tesis titulada:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE TRANSPORTES DE LA EMPRESA DOIL INTERNATIONAL SAC DE CHIMBOTE, 2018.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

---



---



---

Nuevo Chimbote, 12 de enero del 2019

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

  
Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Secretaria de Jurado

  
Dra. Mariamela Karina Solano Campos

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado

  
Migr. Victor Alejandro Sichez Muñoz

### **Dedicatoria**

A Dios por permitirme seguir luchando por mis sueños de seguir avanzando en mi carrera profesional y por su fidelidad hacia mi persona en tiempos difíciles.

A mis padres y hermanos que siempre estuvieron brindándome su apoyo incondicional y su aliento a seguir adelante.

A mis profesores que me inculcaron sabios conocimientos.

A mis compañeros de clases por su apoyo en las tareas.

Y a mis jefes quienes me dieron el respectivo permiso para realizar mis estudios.

Fiorela Rengifo

## **Agradecimiento**

A Dios por la vida y la salud, el conocimiento y la inteligencia que me brinda diariamente para poder superarme.

A mis padres, hermanos, tíos y familiares quienes siempre me motivan a seguir adelante y triunfar.

A mis buenas amistades del trabajo que siempre me aconsejan y alegran mi día.

A todos ellos miles de gracias por hacerme sentir muy especial y querida.

La Autora

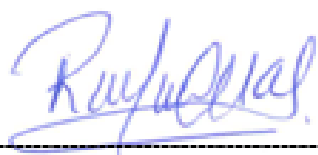
## Declaratoria de autoría

Yo, Fiorela Maday Rengifo Cruz, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC, Chimbote 2018" presentado en 101 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración - MBA, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, 08 de Diciembre 2018



---

Fiorela Maday Rengifo Cruz

DNI Nº 42998310

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC, Chimbote 2018”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Administración - MBA.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La Autora

## Índice

	Página
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	19
1.5. Justificación del estudio	20
1.6. Hipótesis	20
1.7. Objetivos	21
II. MÉTODO	22
2.1. Diseño de investigación	23
2.2. Variables operacionalización	23
2.3. Población y muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	26
2.5. Métodos de análisis de datos	26
2.6. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	47

VII. REFERENCIAS	49
ANEXOS	53
Anexo 1: Matriz de consistencia	54
Anexo 2: Instrumentos	62
Anexo 3: Validez de los instrumentos	65
Anexo 4: Autorización	86
Anexo 5: Artículo científico	88



## Resumen

El objetivo del presente trabajo tiene como propósito determinar la relación que existe entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral en los Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC, Chimbote 2018.

Se utilizó el tipo de investigación descriptivo correlacional, con enfoque cualitativo de diseño no experimental, cuyo método de investigación es hipotética deductivo. Se utilizó una muestra probabilística de 20 empleados de una población de 80. El instrumento que se utilizó fue la encuesta, medida con la escala de Likert, sobre la variable clima organizacional sus dimensiones son: Realización Personal, Involucramiento Personal,

Supervisión, Comunicación y Condición Laboral; Asimismo sobre la variable Desempeño Laboral tenemos a las siguientes dimensiones: Calidad, Productividad, Conocimiento del trabajo, Confiabilidad, Disponibilidad e Independencia. Los resultados señalaron que existe una relación directamente proporcional y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International SAC de Chimbote en el año 2018, se utilizó el Chi Cuadrado para buscar la relación entre las variables.

**Palabras Clave:** Clima organizacional, desempeño laboral

## **Abstract**

The objective of this paper is to determine the relationship between the variable organizational climate and the variable work performance in the Collaborators of the Transports Area of the Doil International SAC Company, Chimbote 2018.

The type of correlational descriptive research was used, with a qualitative non-experimental design approach, whose research method is hypothetical deductive. A probabilistic sample of 20 employees from a population of 80 was used. The instrument that was used was the survey, measured with the Likert scale, on the organizational climate variable its dimensions are: Personal Realization, Personal Involvement, Supervision, Communication and Condition Labor; also on the variable Labor Performance we have the following dimensions: Quality, Productivity, Knowledge of work, Reliability, Availability and Independence. The results indicated that there is a directly proportional and significant relationship between the organizational climate and work performance of the employees of the transport area of the company Doil International SAC of Chimbote in 2018, Chi Square was used to look for the relationship between the variables.

**Keywords:** Organizational climate, work performance

# **I. Introducción**

## **1.1 Realidad Problemática**

En el campo internacional el Clima Organizacional tiene mucha relevancia en las empresas, se vuelven más globalizados y competitivos. Permitiendo a las Empresas diferenciarse de sus Competidores.

En el mundo entero las empresas buscan generar mayor productividad con el fin de poder lograr las metas trazada que estableció la institución, es por ello que buscan estrategias para poder cumplir con esos objetivos, exigiendo a los colaboradores a realizar actividades que conlleven a cumplir dichas metas, sin embargo, no consideran que, el empleado tenga un ambiente adecuado y mucho menos que se sienta bien en el trabajo.

Así mismo, los gerentes han alineado sus Objetivos Organizacionales con el Clima Organizacional, lo cual les permite mejorar el desempeño laboral y obtener mejores resultados para la Empresa. Sin embargo, a nivel Nacional el Clima Organizacional es Transcendental para los Empleados puesto que ellos se identifican con su trabajo. Esto refuerza la idea de que si hay un buen clima Organizacional se ve reflejado en su comportamiento, satisfacción y productividad del trabajador.

El clima organizacional se conceptualiza como el lugar o espacio en el que las personas o trabajadores, se desenvuelven en un entorno o ambiente de tranquilidad y confianza para poder trabajar y esto permite alcanzar los objetivos deseados por la organización (Caballero, 2017).

En el presente a nivel nacional, el clima organizacional está teniendo mayor importancia en las empresas, ya que los altos funcionarios y gerentes son conscientes que, para lograr la calidad en el servicio, se debe tener un buen clima organizacional en función a la relaciones físicas, humanas y estratégicas de trabajo que se establecen en una organización y con eso determina la orientación para obtener las metas de la empresa.

Hoy en día las organizaciones establecen actividades para que sus colaboradores se orienten a poder cumplir con las metas trazadas por la

organización, es por eso que buscan maximizar el potencial de sus colaboradores en habilidad y capacidad para poder cumplir con las metas trazadas y estas metas cumplidas ocasionan que el empleador recompense a los colaboradores tanto en lo personal como en lo profesional (Dessler y Valera, 2011).

En la Empresa Doil International SAC, en el Área de Transportes encontramos algunas deficiencias en el ambiente con los que cuenta y su desenvolvimiento en el Trabajo, no les favorece en su desempeño laboral debido a que sus condiciones necesitan mejorar, de tal manera se puede afirmar que un personal necesita ser valorado y reconocido ya que ellos son piezas importantes para la Empresa.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A Nivel Internacional**

Paredes (2018), en su tesis busco la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores Administrativos de la Universidad Técnica de Ambato, la investigación es descriptiva e correlacional, la validez de sus instrumentos mediante las encuestas y cuestionario, cuya muestra estuvo determinada por 375 colaboradores que laborar en dicha entidad, la conclusión principal del autor menciona en función al análisis estadístico por medio de la prueba de Pearson estableció que si existe relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Técnica de Ambato. Donde el nivel que se obtuvo fue regular y alto, esto indica que si hay un compromiso en la entidad. Además, esto se muestra en el trabajo de los colaboradores de manera responsable y eficiente, pero el problema que muchas veces aqueja es que el entorno físico no es el adecuado y eso ocasiona el malestar del colaborador, además, las preferencias políticas e ideologías hacen que no se sientan libres de opinar y llevar un buen clima en la institución.

Zans (2016), en el estudio de su investigación buscó determinar la relación del Clima Organizacional y desempeño laboral en los colaboradores tanto administrativos como docentes en la universidad, UNAN – Managua en el período 2016, la investigación es cuantitativa, no experimental, su muestra de estudio es de 88 trabajadores aplicando la encuesta, su, tiene como conclusión El Clima

Organizacional en la actualidad en la FAREM, es buena en su mayor medida, por lo cual se puede establecer que es Medianamente Favorable y Desfavorable, es por ello que el liderazgo es escaso en su práctica, sin preocupación en establecer un excelente clima organizacional en el equipo de trabajo.

Jiménez y Mosquera (2017) en su informe de tesis, tuvo una muestra de 32 colaboradores aplicadas por un cuestionario, y estableció como conclusión que para mejorar el clima en el entorno de trabajo del equipo en el Departamento Financiero se desarrollan actividades de integración, así también se buscó que la comunicación mejore en los equipos de trabajo, visualizando un resultado del 30 % lo cual indica que existe riesgo laboral. Y aunque no se trabaja en equipo, los trabajadores saben que es necesario fomentar este estilo de trabajo, para garantizar un buen clima organizacional.

Palomino y Peña (2016) en su presente investigación, su población de estudio fue de 97 personas, y el instrumento que utilizaron se debió a la aplicación de encuestas, Se determinó que si existía una relación entre las variables y esto motivo a tomar algunas estrategias para mejorar tanto el clima organizacional como el desempeño laboral en sus empleados en la empresa Veneplast. Y además los resultados ayudaron a tener mucha más información y conocimiento para tomar algunas acciones.

#### A Nivel Nacional

Urquiza (2016) en su tesis titulada de tipo no experimental tiene como muestra de estudio una cantidad de 110 colaboradores, sus instrumentos a utilizar fueron las encuestas se fundamentó en un cuestionario, se concluyó por medio de la correlación de spearman, ya que sus variables no tienen una distribución normal, fue de 0,459 y su significancia de  $p=0,000$  este resultado significa que si hay correlación pero en un grado moderado y por lo tanto la hipótesis del investigador queda aceptada.

Caballero (2017) el estudio que desarrollo es de tipo correlacional, su población estuvo constituida 28 colaboradores y en la investigación utilizo la encuesta como técnica. Esta investigación tuvo por conclusión que las variables se

relacionan directamente  $p = 0.000$  pero en un grado moderado 0.744 y con esto se acepta la hipótesis del investigador

Velarde (2018) en su tesis, el diseño de investigación es correlacional y su muestra de estudio estuvo a cargo de 162 trabajadores, el instrumento que aplicaron para investigación fueron encuestas; y se encontró que la correlación fue significativa  $p = 0,000$  entre las variables en la empresa de combustibles e hidrocarburos en el año 2017 en tal sentido podemos visualizar que si el clima laboral aumenta el desempeño también aumenta.

#### A Nivel Local

Así también Alegre (2017) estableció en su tesis como conclusión que si se encontró relación entre el clima organización y desempeño laboral  $r$  spearman = 0,524, el cual expresa que la relación es moderada y con una significancia de 0,000, esto significa que si aumenta una variable también aumenta la otra.

Gutiérrez (2017), en su informe de tesis, la metodología que se estableció de investigación es descriptivo correlacional y su muestra fue de 75 trabajadores, utilizando la técnica de recolección datos mediante encuesta, obteniendo como conclusión que si existe relación entre las variables y por ende se acepta la hipótesis del investigador ( $p < 0,05$ ), ya que el  $p=0000$  menor al nivel de significancia fijado.

Garibay, (2017) en la tesis de maestría, el presente estudio corresponde a tipo correlacional, la población fue establecida con 10 inspectores, la información que se recolecto ha sido mediante encuestas, obteniendo como conclusión que si existe relación  $p = 0,000$  y de un grado moderado  $r = 0,718$ , este resultado establece que a si aumenta el clima organizacional, aumenta también el desempeño laboral.

### **1.3 Teorías Relacionadas al Tema**

#### Clima organizacional

El concepto clima organizacional establece la relación interpersonal de la motivación de los colaboradores. En consideración, se establece en función a una

cualidad o también al lugar donde percibe el ambiente el trabajador y que incide en su labor. Esto se refiere principalmente a las características del área de trabajo, a los indicadores de la organización que propician diversos tipos de motivación en sus miembros (Chiavenato, 2011).

Aguirre y Martínez (2012) indican que por un buen clima organizacional se puede determinar que hay un buen rendimiento y productividad de una organización esto es, si sus colaboradores se encuentran motivados, se identificaran con los valores organizacionales y por ende cumplir con los objetivos. El lugar donde los colaboradores desarrollan su trabajo, y también la empatía de los jefes con los colaboradores y la relación entre ellos, además de la comunicación son las características que establecen el clima organizacional.

Gaspar (2011), define que el clima organizacional considera aspecto con respecto a ser líder, religión y la comunicación asertiva eso incluye los valores que se deben generar y practicar en la institución u organización, todo eso conlleva a que los colaboradores tengan una buena relación y es de gran importancia la comunicación para generar un buen clima organizacional, y considerar que gracias a eso se pueda generar un desempeño en el trabajo y una satisfacción en hacer las cosas de la mejor manera..

Según Ravelo, Tamayo y Saborit Traba (2010) indican que es “lugar de trabajo que perciben y establecen los colaboradores de la entidad y que incide en la formación, estilo de liderazgo, comunicación, motivación, satisfacción; todo ello se relaciona directamente en el comportamiento y desempeño de los colaboradores”. Esto indica que el clima laboral se enmarca en el campo social y físico en el que labora el colaborador a diario. Se relaciona directamente en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. También se relaciona con el "saber hacer" del jefe, como se comportan los colaboradores, con su forma de desarrollarse en el trabajo, con la forma de cómo interactúan con sus compañeros, como manejan las máquinas y toda actividad que pueda relacionarse en el entorno de trabajo. Los gerentes y las estrategias que ellos imparten inciden en el clima laboral bueno además de establecer políticas que ayuden a mejorar la calidad de vida en el trabajo.



El instrumento Escala del Clima Laboral fue realizado por Sonia Palma Carrillo, en Perú el año 2004; con el objetivo de analizar el clima laboral (grado de ver y percibir el ambiente laboral). Está establecido por 50 preguntas, y este trabajado con la técnica de Likert. Comprende 5 dimensiones:

**Autorrealización;** Es la percepción del colaborador en función a su labor en el ambiente de trabajo y con visión de futuro. Ejemplos de preguntas son: hay opciones de escalar en la empresa. En el trabajo hay la opción de que se aprenda y se desarrolle.

**Involucramiento laboral;** es la práctica de la ética y valores de una empresa además de la aplicación en el entorno. Algunas preguntas que se relacionan con esta área son: todo empleado se siente un factor preponderante en el éxito de la empresa. Los Colaboradores sienten suya la empresa.

**Supervisión:** percepción de cómo funciona la empresa, además de la supervisión y el apoyo en las actividades que realiza el colaborador en el día a día de su trabajo. Ejemplo de interrogantes en el área son: El supervisor ayuda a los colaboradores para cumplir con el trabajo pactado. La evaluación que se desarrolla ayuda a mejorar.

**Comunicación:** Apreciación del grado de continuidad, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información parcial al funcionamiento interino de la entidad como con la prestación a los usuarios y/o clientes. Ejemplo de interrogantes son: todo trabajador sabe lo que se va a hacer en la empresa para así cumplir con el trabajo asignado. Existe comunicación interna en la empresa.

**Condiciones laborales:** establece que la organización o empresa tiene los materiales, económicos y/o psicosociales fundamentales para cumplir la labor indicada. Ejemplo de interrogantes son: el pago es mucho mejor que otras entidades.

## Desempeño laboral

Chiavenato (2011), concreta que el valor agregado para el desempeño laboral es un sistema de entendimiento del desempeño del individuo en la jefatura o labor y de su potencial de en la actividad. El autor señala que la evaluación del desempeño es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

Pernía y Carrera (2014), indica que el desempeño comprende todo el aspecto de las funciones y actividades que desarrolla el trabajador y lo que muestra para cumplir los trabajos encomendados.

Isea (2013), el rendimiento laboral de un colaborador está en función a sus habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia de lo que le toca desarrollar, cumpliendo la meta establecida por la organización.

Uzcategui (2011), las capacidades y habilidades eficientes para desarrollar una actividad y contribuir a la meta de cada objetivo de la organización es sinónimo de rendimiento laboral en una primera instancia.

El factor preponderante del nivel de desempeño laboral está en el concepto de nuevas disposiciones dentro de la institución, que mejoran todo lo referente al trabajo que desempeña el trabajador en la empresa y ayuda a la toma de decisiones, además ya con las nuevas disposiciones podemos eximir la necesidad de desarrollar capacitaciones y poder evidenciar las deficiencias que puedan existir en los lugares establecidos y así tomar decisiones para salvaguardar el buen desempeño del trabajador en la entidad. (Pernía Y Carrera, 2014).

Robbins y Coulter (2014) Afirma que el resultado de las labores de una organización se da siempre y cuando el desempeño organizacional sea eficiente. Eso se debe a que debe haber un control antes del desarrollo de las actividades y esto debe ser continuo y con una reingeniería de información.

En función a todas las definiciones se pudo concluir en las siguientes dimensiones del Desempeño Laboral, que en seguida se presentan y que se mencionan a continuación:

**Calidad:** Se entiende por calidad a la precisión de un servicio que se brinda ha determinado cliente de acuerdo a sus requerimientos y satisfacción es por ello que Juran (1993), indica como calidad al uso adecuado de un servicio en la satisfacción de las necesidades del cliente.

**Productividad:** según Gámez (2015) define la productividad como la habilidad de enfocar todos los esfuerzos hacia un objetivo en común con rapidez y tomando decisiones asertivas.

**Conocimiento del Trabajo:** En cuanto al Conocimiento del trabajo; se conceptualiza como que, Los trabajadores deben conocer las tareas a desarrollar, además de la misión y visión de la empresa, los planes y metas y las estrategias para lograr un compromiso eficiente (Arias y Heredia, 1999).

**Confiabilidad y Disponibilidad:** Acerca de la confiabilidad y Disponibilidad del Trabajador; según Chiavenato (2001) menciona que el empleador debe brindar confianza y seguridad para que el empleado se sienta confortable y pueda generar un compromiso y así poder cumplir con las metas trazadas por la empresa con la participación directa y oportuna, además de involucrar al empleado en las tomas de decisiones y así lograr mayor motivación y compromiso en los empleados.

**Independencia:** Define Camacho (2016), que la Independencia está basado en como desarrolla la jornada de labores, su asistencia, el grado de puntualidad, el cumplimiento estricto de las normas establecidas, su disciplina y conducta.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC, Chimbote 2018?

#### **1.5. Justificación del Estudio**

La presente investigación considera tres criterios que justificarán su desarrollo.

Esta investigación se justifica teóricamente porque nos permite demostrar la teoría con las recomendaciones y conclusiones realizadas por otros profesionales, así mismo la influencia que existe entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Partiendo de eso, la investigación se desarrolló y se identificó las dificultades del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa, estos temas son de suma importancia para las instituciones.

Justificación práctica, se ve reflejado en las empresas que han tomado muy enserio los estándares de calidad que permite que el personal esté capacitado, así generar más exigencias en los puestos de trabajos, teniendo como objetivo principal en la empresa; Determinar la influencia entre el clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018, a fin de obtener mejores resultados y poder estar aportando propuestas de alternativas de mejora del clima organizacional.

En lo metodológico, se puede evidenciar en esta investigación que tiene trascendencia científica, ya que generará un resultado que permitirá demostrar la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral, por otro lado se realizara teniendo en cuenta los cuestionarios que se aplicaron para recolectar los datos, previo a su validación y viabilidad para el estudio, mediante encuestas aplicadas a los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International sac, en donde se pretende identificar y mejorar.

## **1.6. Hipótesis**

Hi: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International Sac, Chimbote 2018.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International Sac, Chimbote 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre el clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018”.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Determinar el nivel de clima Organizacional de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018”.

Determinar el nivel de desempeño Organizacional de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018”.

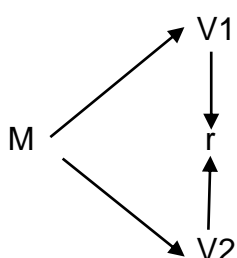
Analizar la relación de las dimensiones del clima Organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018”.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

Esta investigación tuvo como diseño no experimental y el tipo de investigación correlacional, se buscó medir el nivel de las variables en estudio sin que se manipule las variables (clima organizacional y el desempeño laboral) y se pudo determinar la relación que existe entre ella, con la intención de buscar estrategias para mejorar las dificultades que se presentaron por cada variable.

El esquema del diseño de investigación:



**Dónde:**

- M = la muestra es de 20 empleados del Área de Transportes de la Empresa Doil International, año 2018
- Variable 1 = Clima organizacional
- Variable 2 = Desempeño laboral
- r = relación entre variables

## 2.2. Variables, operacionalización

Las variables que se estableció en este estudio son: Clima organizacional y Desempeño laboral del Área de Transportes de la Empresa Doil International, año 2018.

## Operacionalización de variables

El Clima organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa

Doil International SAC, Chimbote - 2018

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Clima Organizacional	Se define como una cualidad que percibe el trabajador en el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento y su funcionalidad en el trabajo (Chiavenato, 2011).	Esta determinada en función a las condiciones laborales de una entidad u organización y se medirá aplicando una encuesta en función a los objetivos establecidos por las dimensiones	Realización personal Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condición laboral	Perspectiva de futuro Valores y compromiso Apreciación Información Elementos materiales y económicos	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46 2,7,12,17,22,27,32,37,42,47 3,8,13,18,23,28,33,38,43,48 4,9,14,19,24,29,34,39,44,49 5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	Ordinal Muy Desfavorable [50 - 89] Desfavorable [90 - 129] Media [130 - 169] Favorable [170 - 209] Muy Favorable [210 - 250]
Desempeño Laboral	Isea (2013), Menciona que el desempeño laboral es la capacidad del trabajador en cumplir con los objetivos de la empresa con profesionalismo y evidenciando su capacidad.	Se refiere a la producción que desarrolla cada trabajador en una empresa y se medirá por medio de la encuesta y esta será anónima, las dimensiones a analizar sirven para medir la variable en estudio.	Calidad Productividad Conocimiento del Trabajo Confiabilidad Disponibilidad Independencia	Precisión en el trabajo. Cantidad y eficiencia en el trabajo. Habilidades del trabajador. Grado de confianza del colaborador. Puntualidad, respeto en el trabajo. Supervisión.	1 2 3 4 5 6	Ordinal Muy bajo [0 - 6] Bajo [7 - 12] Regular [13 - 18] Alto [19 - 24] Muy Alto [25 - 30]



## **2.3 Población y muestra**

### **Población**

Estuvo conformada por los 80 colaboradores de la Empresa Doil International SAC

### **Muestra**

La muestra en estudio es, no probabilística intencionada porque sólo se tomó en cuenta a los trabajadores del área de transportes que estuvo conformada por 20 trabajadores de la Empresa Doil International SAC.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Cori (2008) define la encuesta “como una técnica para obtener datos de diferentes personas cuya opinión son de interés por el investigador”.

En esta investigación se tomará como técnica la encuesta.

El instrumento que se usó en la presente investigación fue el cuestionario.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el ALFA DE CROMBACH, en una prueba piloto que tiene similares características que la muestra y se basa en la relación interna entre preguntas en función a las respuestas del sujeto.

Para establecer la Validez del instrumento se utilizó el método de valides de constructo el cual determina si el instrumento mide realmente las variables en estudio sobre lo que debe medir a través de la “r” de Pearson y la validez de contenido por juicio de experto.

## **2.5 Método de análisis de datos**

Después de la recolección de datos, se procedió a la aplicación de los instrumentos; las cuales fueron ingresados al programa computarizado Excel y también se utilizó el programa spss en la versión 21 para presentar las tablas de frecuencias así como las figuras y para hacer el cruce necesario se utilizó el estadístico del chi cuadrado ( $X^2$ ), para la prueba de hipótesis, y así describir los resultados para su interpretación.

## **2.6 Aspectos éticos**

Se tomará en cuenta las ideas de los diferentes autores y se citará a cada uno de ellos considerando su autoría conforme a las normas establecidas por la Universidad y que están referidas a las normas APA, así mismo, la confiabilidad de los datos es preponderante para nuestra investigación y con ello el anonimato y discreción de los datos recogidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos y los beneficiarios son los mismos trabajadores para poder brindar estrategias de mejora en la empresa.

## **III. Resultados**

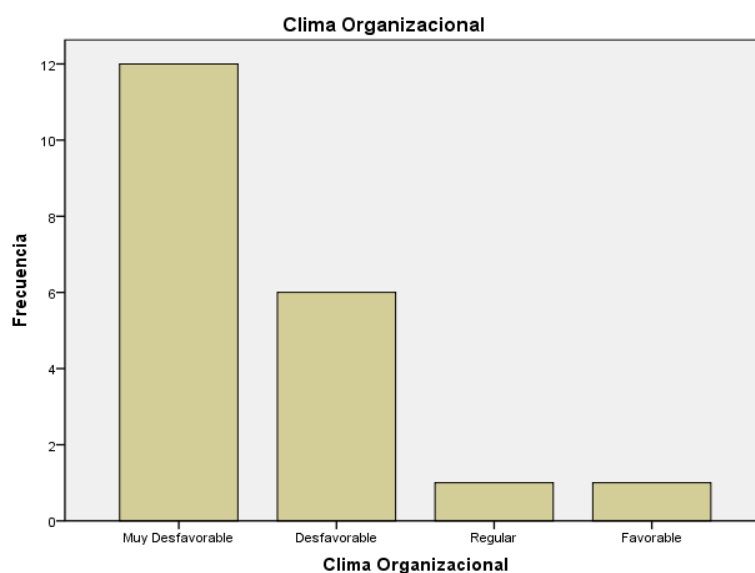
### 3.1. Estadística Descriptiva:

**Tabla 1:** *nivel de clima organizacional*

	Clima Organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	12	60%
Desfavorable	06	30%
Regular	01	5%
Favorable	01	5%
Total	20	100%

Fuente: datos recogidos del cuestionario sobre clima Organizacional, noviembre 2018

**Figura 1:** *nivel de clima organizacional*



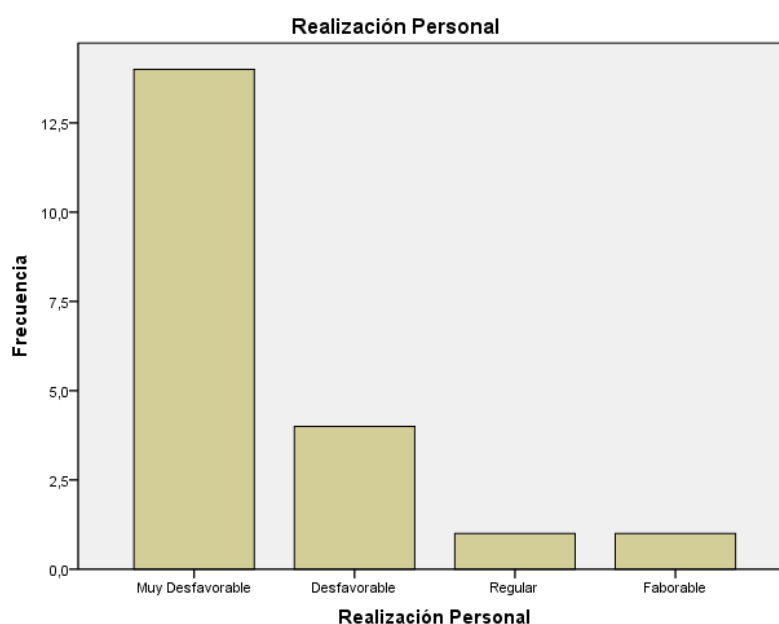
En la Tabla 1 y Figura 1, observamos que los colaboradores indican que el clima organizacional en la organización es muy desfavorable en un 60%, mientras que el 5% de los colaboradores indican que el clima es favorable, esto se entiende que no hay un buen clima entre los colaboradores.

**Tabla 2:** Nivel por dimensión realización personal, en la entidad Doil International SAC

Realización Personal		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	14	70%
Desfavorable	04	20%
Regular	01	5%
Favorable	01	5%
Total	20	100%

Fuente: datos recogidos del cuestionario sobre clima Organizacional, noviembre 2018

**Figura 2:** Nivel por dimensión realización personal, en la entidad Doil International SAC



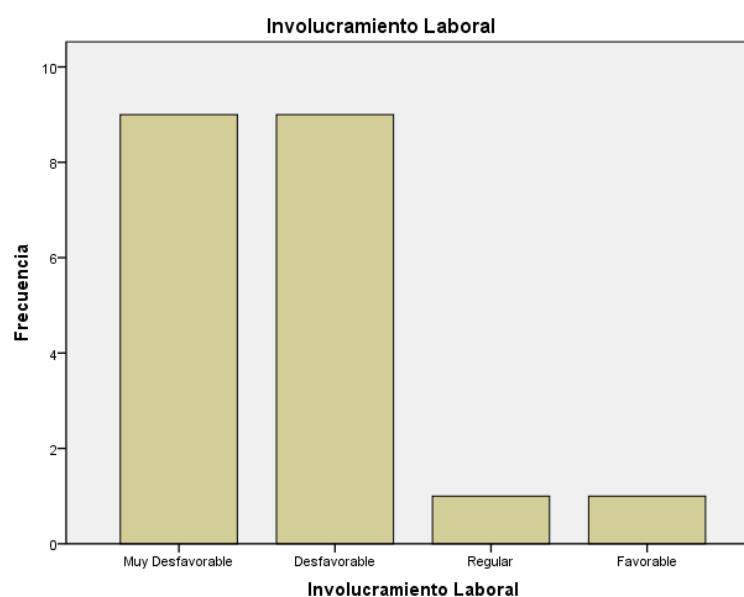
En la tabla 2 y Figura 2 en función al total de encuestados se puede observar que el 70% de los colaboradores indican que el nivel es muy desfavorable, mientras que el 5% de los colaboradores indican que el nivel es favorable respecto a la dimensión realización personal.

**Tabla 3:** Nivel por dimensión involucramiento personal, en la entidad Doil International SAC

Involucramiento Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	09	45%
Desfavorable	09	45%
Regular	01	5%
Favorable	01	5%
Total	20	100%

Fuente: datos recogidos del cuestionario sobre clima Organizacional, noviembre 2018

**Figura 3:** Nivel por dimensión involucramiento personal, en la entidad Doil International SAC

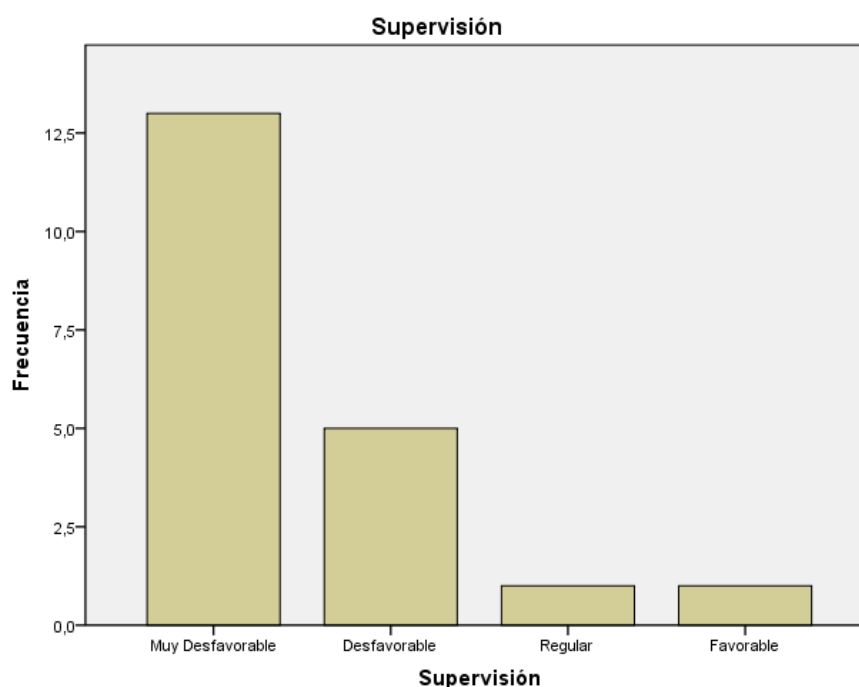


En la Tabla 3 y Figura 3, en función al total de encuestados el 45% de los colaboradores indican que el nivel es muy desfavorable y desfavorable, el 5% de los colaboradores indican que es regular y favorable respecto a la dimensión involucramiento personal.

**Tabla 4:** Nivel por dimensión supervisión, en la entidad Doil International SAC

Supervisión		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	13	65%
Desfavorable	05	25%
Regular	01	5%
Favorable	01	5%
Total	20	100%

Fuente: datos recogidos del cuestionario sobre clima Organizacional, noviembre 2018

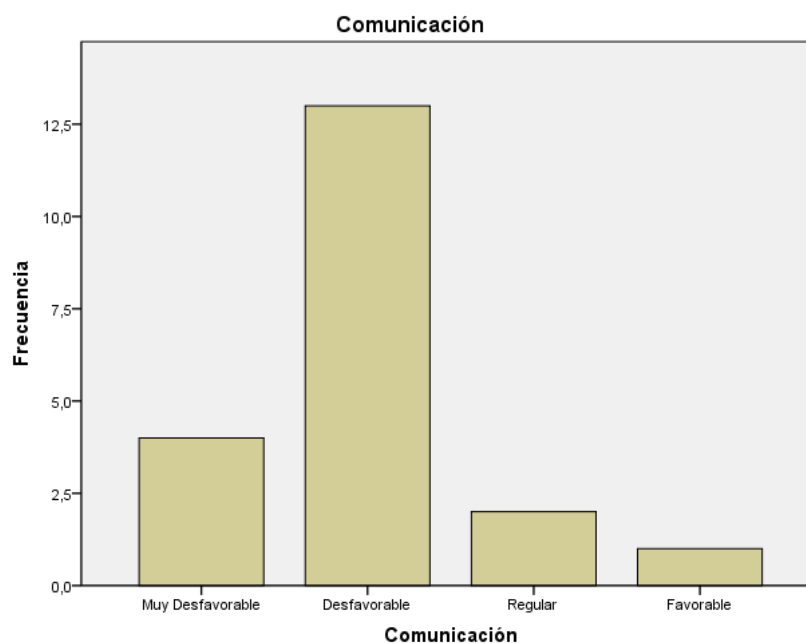
**Figura 4:** Nivel por dimensión supervisión, en la entidad Doil International SAC

En la Tabla 4 y Figura 4, en función al total de encuestados, el 65% indican que el nivel es muy desfavorable, mientras que el 5% de los colaboradores indican que es regular y favorable respecto a la dimensión supervisión.

**Tabla 05:** Nivel por dimensión comunicación, en la entidad Doil International SAC

Comunicación		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	04	20%
Desfavorable	13	65%
Regular	02	10%
Favorable	01	5%
Total	20	100%

Fuente: datos recogidos del cuestionario sobre clima Organizacional, noviembre 2018

**Figura 5:** Nivel por dimensión comunicación, en la entidad Doil International SAC

En la tabla 05 respecto a la dimensión comunicación el 65% de los colaboradores consideran que el nivel es desfavorable, mientras que el 5% de los colaboradores consideran que es favorable.

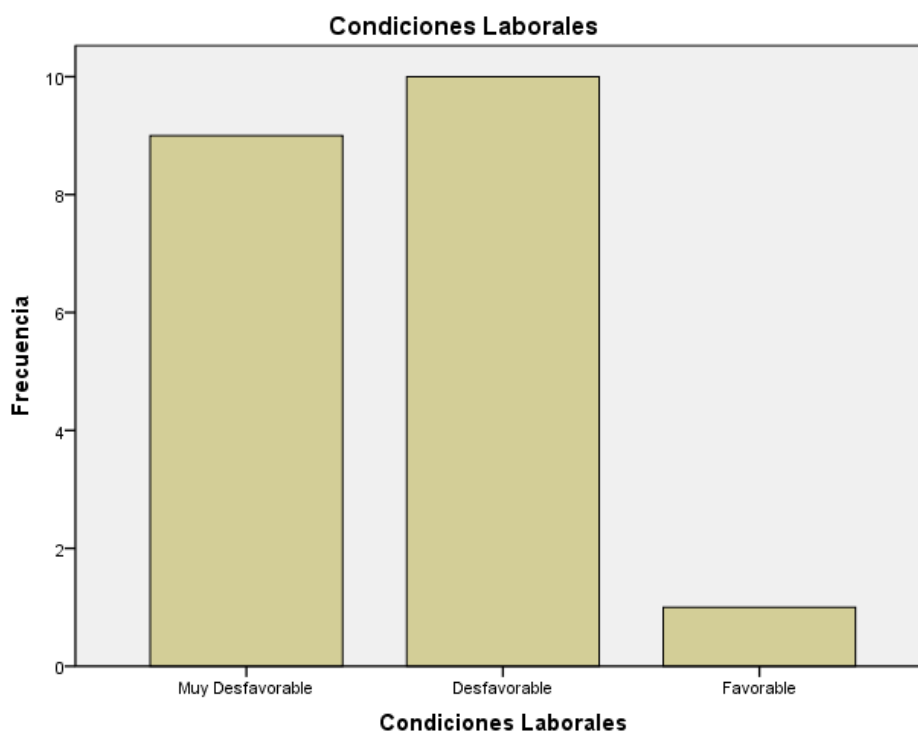


**Tabla 06:** Nivel por dimensión condiciones laborales, en la entidad Doil International SAC

Condiciones Laborales		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	09	45%
Desfavorable	10	50%
Favorable	01	5%
Total	20	100%

Fuente: datos recogidos del cuestionario sobre clima Organizacional, noviembre 2018

**Figura 6:** Nivel por dimensión condiciones laborales, en la entidad Doil International SAC.

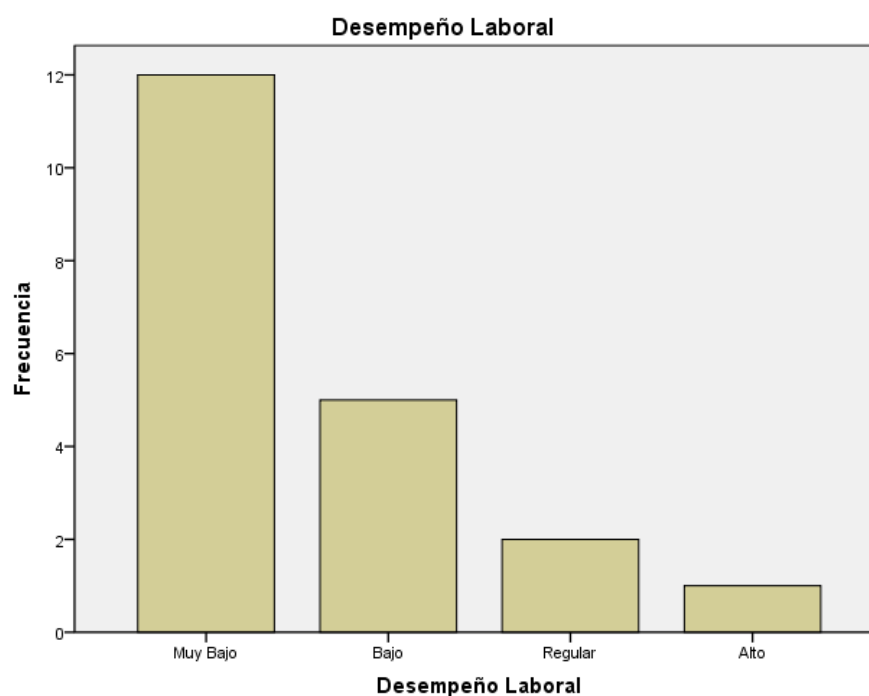


En la tabla 6 y Figura 6, respecto a la dimensión condiciones laborales el 50% de los colaboradores consideran que el nivel es desfavorable, mientras que el 5% de los colaboradores consideran que es favorable.

**Tabla 7:** Nivel de desempeño laboral de la entidad Doil International SAC

Desempeño Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	12	60,0
Bajo	5	25,0
Regular	2	10,0
Alto	1	5,0
Total	20	100,0

Fuente: datos recogidos del cuestionario sobre Desempeño laboral, noviembre 2018

**Figura 7:** Nivel de desempeño laboral de la entidad Doil International SAC

En la tabla 07 observamos que el 60% de los colaboradores respecto al desempeño laboral consideran que el nivel es muy bajo, mientras que el 5% de los colaboradores consideran que el nivel es alto.

### 3.2 Prueba de Correlación de Spearman

**TABLA 8:** *Relación de las dimensiones del clima Organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International SAC de Chimbote*

	CLIMA LABORAL	r	Sig.(p)
DESEMPEÑO LABORAL	REALIZACIÓN PERSONAL	0,630**	0,003
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	0,797**	0,000
	SUPERVISIÓN	0,766**	0,000
	COMUNICACIÓN	0,585**	0.007
	CONDICIONES LABORALES	0,542*	0.014

Fuente: Elaboración tomada base de datos de los instrumentos de recolección de datos.

En la tabla 08 al realizar la prueba de correlación de spearman podemos observar que: En la dimensión Realización personal existe una relación positiva y muy significativa ( $p < .01$ ) y en grado bueno ( $r = 0.630$ ) con la variable desempeño laboral esto quiere decir que si aumento la dimensión realización personal va a afectar en el aumento de la otra variable.

En la dimensión involucramiento laboral existe una relación positiva y muy significativa ( $p < .01$ ) y en grado bueno ( $r = 0.797$ ) con la variable desempeño laboral esto quiere decir que si aumento la dimensión involucramiento laboral va a afectar en el aumento de la otra variable.

En la dimensión supervisión existe una relación positiva y muy significativa ( $p < .01$ ) y en grado bueno ( $r = 0.766$ ) con la variable desempeño laboral esto quiere decir que si aumento la dimensión supervisión va a afectar en el aumento de la otra variable.

En la dimensión comunicación existe una relación positiva y muy significativa ( $p < .01$ ) y en grado bueno ( $r = 0.585$ ) con la variable desempeño laboral esto quiere decir que si aumento la dimensión comunicación va a afectar en el aumento de la otra variable.

En la dimensión condiciones laborales existe una relación positiva y muy significativa ( $p < .05$ ) y en grado bueno ( $r = 0.542$ ) con la variable desempeño laboral esto quiere decir que si aumento la dimensión condiciones laborales va a afectar en el aumento de la otra variable.

### 3.3 Contrastación de Hipótesis

Para poder contrastar la hipótesis del investigador se debe tener en cuenta el proceso que se desarrolla con el método del Chi-cuadrado que va a determinar dicha relación y así poder corroborar si la hipótesis que planteó el investigador es pertinente o no. En ese sentido en la investigación podemos observar que las variables en estudio que es Clima organizacional y Desempeño laboral tienen o no relación entre ellas.

#### Tablas Teóricas

Tabla de Frecuencia Observadas fo		Desempeño Laboral				Total
		Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	
Clima Laboral	Muy Desfavorable	11	0	1	0	12
	Desfavorable	1	5	0	0	6
	Regular	0	0	1	0	1
	Favorable	0	0	0	1	1
	Total	12	5	2	1	20

Tabla de Frecuencia Teóricas ft		Desempeño Laboral				Total
		Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	
Clima Laboral	Muy Desfavorable	7	3	1	1	12
	Desfavorable	4	2	1	0	6
	Regular	1	0	0	0	1
	Favorable	1	0	0	0	1
	Total	12	5	2	1	20

Se empleará el valor de confianza del 95%, que equivale a  $\alpha = 1.96$

Para establecer el valor de Chi-cuadrado se va a determinar por la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - ft)^2}{ft}$$

Nº	F0	FT	F0 - FT	(F0 - FT)^2	((F0 - FT)^2)/FT
1	11	7	4	14.44	2.01
2	1	4	-3	6.76	1.88
3	0	1	-1	0.36	0.60
4	0	1	-1	0.36	0.60
6	0	3	-3	9.00	3.00

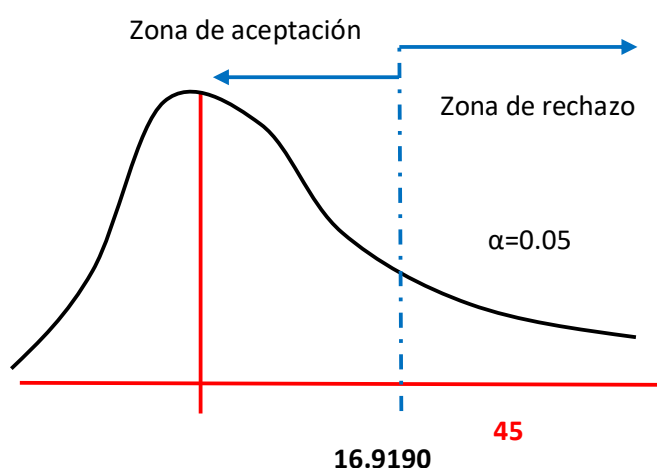
<b>7</b>	5	2	4	12.25	8.17
<b>8</b>	0	0	0	0.06	0.25
<b>9</b>	0	0	0	0.06	0.25
<b>11</b>	1	1	0	0.04	0.03
<b>12</b>	0	1	-1	0.36	0.60
<b>13</b>	1	0	1	0.81	8.10
<b>14</b>	0	0	0	0.01	0.10
<b>16</b>	0	1	-1	0.36	0.60
<b>17</b>	0	0	0	0.09	0.30
<b>18</b>	0	0	0	0.00	0.05
<b>19</b>	1	0	1	0.90	18.05
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>45</b>

Para determinar el resultado del chi – cuadrado se debe considerar el valor crítico:

$$gl = (\text{números de filas} - 1) * (\text{números de columnas} - 1)$$

$$gl = (4 - 1) * (4 - 1) = 9$$

Con  $gl=9$  y  $\alpha=0.05$ , teniendo los datos obtuvimos el valor crítico de 16.91.90



Se observa que los valores son diferentes esto quiere decir que el valor calculado es mucho más que el valor crítico, por consiguiente, se acepta la hipótesis del investigador, es decir que si existe una relación directa significativa entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International SAC de Chimbote en el año 2018.

## **IV. Discusión**

Este estudio se diseñó, a fin de determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018. En el siguiente apartado, se discuten los resultados obtenidos.

De los objetivos específicos:

Analizando los resultados De la tabla y figura 01 y 01 de la muestra en estudio, en función al Objetivo específico N° 01 que es determinar el nivel de clima organizacional de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018. Se observa que el 60% de los colaboradores consideran que el nivel del Clima Organizacional es Muy Desfavorable. Además, indican que un 30% lo consideran desfavorable el nivel del Clima organizacional. Estos resultados contrastan con los resultados obtenidos por Zans (2016), en su presente investigación, la investigación es cuantitativa, no experimental, su muestra de estudio es de 88 trabajadores aplicando la encuesta, su, tiene como conclusión El Clima Organizacional en la actualidad en la FAREM, es buena en su mayor medida, por lo cual se puede establecer que es Medianamente Favorable es por ello que indican que el clima organizacional es bueno en la entidad. En cambio, los resultados obtenidos concuerdan con Jiménez & Mosquera (2017) en su informe de tesis se pudo evidenciar que el objetivo fue analizar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de un departamento financiero en una entidad pública, con la finalidad de la mejora en su rendimiento, tuvo una muestra de 32 colaboradores aplicadas por un cuestionario, y estableció como conclusión que con respecto a la relación que existe entre los trabajadores y el trabajo en equipo en el Departamento Financiero evaluó que la Dirección del área, desarrolla actividades con este fin, al igual que existen problemas de comunicación en los equipos de trabajo, visualizando un resultado del 30 % lo cual indica que existe riesgo laboral.

Y aunque no se trabaja en equipo, los trabajadores saben que es necesario fomentar este estilo de trabajo, para garantizar un buen clima organizacional.

Analizando los resultados De la tabla y figura 07 y 07 de la muestra en estudio, en función al Objetivo específico N° 02 que es determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil



International SAC, Chimbote-2018. Se observa que el 60% de los trabajadores y ellos mencionan que el lugar de trabajo donde se desempeñan no es el pertinente, ya que no se incluyen algunos factores que ayudan a llevar un buen desempeño en el trabajo como es , la comunicación asertiva, además que la estructura de la organización no ofrece las ocasiones necesarias para que se desenvuelvan en el trabajo, y es por ello que el nivel de desempeño es muy bajo. Y el 25% de los colaboradores indican que es bajo el nivel de desempeño laboral. Estos resultados contradicen a Zans (2016), quien menciona que la investigación fue cuantitativa, no experimental, su muestra de estudio es de 88 colaboradores estableciendo una encuesta, como otra de las conclusiones en su estudio indicó que el nivel de desempeño laboral es medianamente favorable ya que en dicha entidad como hay buen clima organizacional, existe un buen desempeño laboral. Además, el resultado obtenido contrasta también con Palomino & Peña (2016) en su investigación tuvo como población de estudio a 97 personas, y el instrumento que utilizaron se debió a la aplicación de encuestas, se pudo concluir que el desempeño laboral de dicha entidad es promedio ya que no existe una baja producción, pero si se necesita mejorar algunas condiciones para que dicho desempeño laboral mejore. Esto también refuerza la teoría Pernía y Carrera (2014), indica que el desempeño comprende todo el aspecto de las funciones y actividades que desarrolla el trabajador y lo que muestra para cumplir los trabajos encomendados.

Analizando los resultados De la tabla 08 de la muestra en estudio, en función al Objetivo específico N° 03 que es analizar la relación de las dimensiones del clima laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018. Se observa que en la dimensión Realización personal de la variable clima organizacional existe una relación muy significativa ( $p < .01$ ) y en grado bueno ( $r = 0.630$ ) con la variable desempeño laboral. Así también con la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional existe una relación muy significativa ( $p < .01$ ) y en grado bueno ( $r = 0.797$ ) con la variable desempeño laboral, en la dimensión supervisión de la variable clima organizacional existe una relación muy significativa ( $p < .01$ ) y en grado bueno ( $r = 0.766$ ) con la variable desempeño laboral. En la dimensión comunicación de la variable clima organizacional existe una relación muy significativa ( $p < .01$ ) y en grado bueno ( $r = 0.585$ ) con la variable desempeño laboral. En la dimensión condiciones laborales

de la variable clima organizacional existe una relación significativa ( $p < .05$ ) y en grado bueno ( $r = 0.542$ ) con la variable desempeño laboral. Esto indica que existe una estrecha relación de las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018. Estos resultados coinciden con Alegre (2017), estableció en su tesis como conclusión que si se encontró relación entre el clima organización y desempeño laboral  $r \text{ spearman} = 0,524$ , el cual menciona que la correlación es moderada y con una significancia de 0,000, esto significa que si aumenta una variable también aumenta la otra.

.Del objetivo general:

Analizando los resultados en función al Objetivo General que es determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018. Se observa que por medio de la prueba de chi-cuadrado indica que, si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC, Chimbote 2018. Estos resultado concuerdan con Urquiza (2016), quien en su investigación lo desarrollo en un parámetro cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal tuvo como muestra de estudio una cantidad de 110 colaboradores, sus instrumentos a utilizar fueron las encuestas se fundamentó en un cuestionario, y concluyó que si existe relación entre las variables, ya que se tuvo como resultados la significancia de 0,0000 esto significa que si hay relación y el  $r$  de spearman = 0,459 indica que hay una relación moderada. Así mismo los resultados son similares con Caballero (2017) quien tuvo una población de 28 colaboradores, el cual considera que la investigación tuvo gran relevación y por eso se detalla los resultados que se obtuvo en función a las variables, se encontró que si tiene relación directa y positiva ya que la significancia es menor a 0.005 ( $p = 0,000$ ) y de grado moderado  $r = 0.744$ , rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. También los resultados concuerdan con Velarde (2018) quien tuvo un diseño descriptivo correlacional y su muestra de estudio estuvo a cargo de 162 trabajadores, el instrumento que aplicaron para investigación fueron encuestas; y se estableció la

siguiente conclusión, que las variables en estudio si tienen una correlación directa y significativa en los trabajadores administrativos.

## **V. Conclusión**

Conforme a los resultados, se establecieron las siguientes conclusiones:

### **5.1 Conclusión General:**

Se pudo establecer que el clima organizacional en la organización Doil International SAC, se encuentra muy desfavorable con un 60%, debido a que los colaboradores no están involucrados en las decisiones de la organización y por ende se siente desplazados y no son tomados en cuenta.

### **5.2. Conclusiones Específicas:**

Así mismo podemos afirmar que el 60% de los colaboradores consideran que el desempeño es muy pobre en los colaboradores ya que el nivel es muy bajo, expresando que el ambiente laboral donde trabajan no es el adecuado.

Se concluye también que las dimensiones establecidas por el clima organizacional están estrechamente relacionadas con el desempeño laboral ( $p < 0.05$ ) y con un grado de relación que está entre  $*0.542$  y  $*0.797$  indicando que es un grado de relación moderada, esto nos permite evaluar que definitivamente se tiene que buscar estrategias o políticas que ayuden a mejorar el clima organizacional y por ende aumenta el desempeño del colaborador de la entidad.

Por último, se concluye que la hipótesis alternativa es la que se acepta, esto quiere decir que si se encontró relación significativa entre el Clima y Desempeño Laboral. Esto conlleva a un análisis que si no existiera un clima laboral apropiado por ende los colaboradores tendrán un desempeño deficiente.

## **VI. Recomendaciones**

Se recomienda al Jefe del área de Transportes realizar actividades integradores con el personal, contratar o tercerizar una psicóloga para establecer un programa de estimulación y motivación al colaborador, lo más importante tratar de involucrar a sus colaboradores en las decisiones para que se sientan identificados con la Empresa.

Respecto a la variable de desempeño laboral se recomienda al jefe del área proponer a la Gerencia, el otorgamiento de bonos o incentivos al personal que destaque en el mes según su cumplimiento de labores y puntualidad.

Se recomienda tener una mayor comunicación interpersonal y brindarles un buen ambiente laboral para que puedan desenvolverse adecuadamente.

A los trabajadores se recomienda involucrarse más y tener un mayor compromiso con los objetivos de la empresa para así mejorar el clima que existe en la empresa y por ende obtener mayor desempeño en sus funciones.

## **VII. Referencias**



- Alegre (2017). *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSP – DIS Chimbote, 2017*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo Chimbote, Perú. Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11935/alegre\\_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11935/alegre_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias y Heredia (1999). *Administración de Recursos Humanos (Para el Alto Desempeño)*. (5º. ed.) México: Editorial Trillas.
- Camacho (2016). *La cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ancash - 2016*. Peru.
- Chiavenato (2001). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato (2011). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de la organización* (9na ed.). Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Dessler y Valera (2011). *Administración de Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano* (5ta ed.). Mexico D.F.
- Gamez (2015). *Orientación a resultados*.
- Garibay (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera – SANIPES Chimbote 2017*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo Chimbote, Perú. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11965>
- Gaspar (2011) "Manual de Recursos Humanos" (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

- Gutierrez (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta De Chimbote*, 2017. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo Chimbote, Perú. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11787>
- Isea (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. (1ªEd). México: Editorial Académica Española.
- Jiménez y Mosquera (2017). *Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores, de los Departamentos Financieros en Entidades Públicas*. (Tesis de grado). Universidad de Quito, Ecuador. Recuperada de [http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/307/1/TNE\\_UPAC\\_17699.pdf](http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/307/1/TNE_UPAC_17699.pdf)
- Juran (1993). *La calidad como filosofía de gestion*. Rumania: AT&T.
- Palomino y Peña. (2016). *El Clima organizacional y su Relación con el desempeño laboral de los empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda*. (Tesis de grado). Universidad de Cartagena, Colombia, 2016. Recuperada de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%C3%91A.pdf>
- Palma (2014). *Escala de Clima Laboral*. 1ra Edición. Recuperada de [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Pernía y Carrera (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. (1ª Ed). Mexico: EAE

- Ravelo, Tamayo y Saborit Traba. (2010). *Procedimiento para gestionar el clima organizacional*: La gestión de clima organizacional en las Instituciones. Ed. Academia Española.
- Robbins y Coulter (2014). Administración: *Teoría de la Administración*. Décima segunda Edición. México.
- Uzcategui, (2011), Recursos humanos. *Gestión del talento humano*. (2<sup>da</sup> Ed). México: Editorial McGraw-Hill
- Zans, (2016) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>.

# ANEXOS

## Anexo 1

### ESCALA CLIMA ORGANIZACIONAL

#### Datos Generales:

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el **Número** que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

Ninguno o Nunca : 1

Poco : 2

Regular o Algo 3

Mucho 4

Todo o Siempre : 5

1. ...Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2. ...Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
3. ...El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4. ...Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5. ...Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6. ...El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	
7. ...Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	
8. ...En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
9. ...En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	
10. Los objetivos de trabajo son retadores.	
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	

15..Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	
16..Se valora los altos niveles de desempeño	
17..Los trabajadores están comprometidos con la organización	
18..Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	
19..Existen suficientes canales de comunicación.	
20..El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	
21..Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22..En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24..Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	
25..Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	
26..Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
27..Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	
28..Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	
29..En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	
30..Existe buena administración de los recursos.	
31..Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	
32..Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33..Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34..La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
35..La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	
36..La empresa promueve el desarrollo del personal.	
37..Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	
38..Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	
39..El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	
40..Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
41..Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	
42..Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	
43..El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	

44..Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45..Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	
46..Se reconocen los logros en el trabajo.	
47..La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	
48..Existe un trato justo en la institución	
49..Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	
50..La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	

### FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO ESCALA DESEMPEÑO LABORAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
<b>1) Nombre del instrumento</b>	Desempeño Laboral - DL
<b>2) Autor:</b>	Sonia Palma
<b>3) N° de ítems</b>	6
<b>4) Administración</b>	Individual
<b>5) Duración</b>	15 a 30 minutos
<b>6) Población</b>	80 estudiantes
<b>7) Finalidad</b>	Medir el nivel de desempeño laboral y específico con relación a la Calidad, Productividad, Conocimiento del Trabajo, Confiabilidad, Disponibilidad e Independencia.

<b>8) Materiales</b>	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.														
<p data-bbox="225 297 486 338"><b>9) Codificación:</b></p> <table border="1" data-bbox="379 353 1216 898"> <thead> <tr> <th data-bbox="379 353 837 432">DIMENSIONES</th><th data-bbox="837 353 1216 432">ITEMS</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="379 432 837 510">Calidad</td><td data-bbox="837 432 1216 510">1</td></tr> <tr> <td data-bbox="379 510 837 589">Productividad</td><td data-bbox="837 510 1216 589">2</td></tr> <tr> <td data-bbox="379 589 837 667">Conocimiento del Trabajo</td><td data-bbox="837 589 1216 667">3</td></tr> <tr> <td data-bbox="379 667 837 745">Confiabilidad</td><td data-bbox="837 667 1216 745">4</td></tr> <tr> <td data-bbox="379 745 837 824">Disponibilidad</td><td data-bbox="837 745 1216 824">5</td></tr> <tr> <td data-bbox="379 824 837 898">Independencia.</td><td data-bbox="837 824 1216 898">6</td></tr> </tbody> </table> <p data-bbox="225 898 284 938">10)</p>		DIMENSIONES	ITEMS	Calidad	1	Productividad	2	Conocimiento del Trabajo	3	Confiabilidad	4	Disponibilidad	5	Independencia.	6
DIMENSIONES	ITEMS														
Calidad	1														
Productividad	2														
Conocimiento del Trabajo	3														
Confiabilidad	4														
Disponibilidad	5														
Independencia.	6														
<p data-bbox="225 1010 710 1050"><b>11)Propiedades psicométricas:</b></p> <p data-bbox="225 1066 1394 1547"><b>Confiabilidad:</b> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el Desempeño laboral en los colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC de Chimbote que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 20 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de <b><math>r = 0.90</math></b> lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p data-bbox="225 1563 1394 1666"><b>Validez:</b> La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en comunicación y con experiencia en la materia.</p>															



**12)Observaciones:**

CATEGORIA	PUNTAJE TOTAL
Muy Alto	25-30
Alto	19-24
Regular	13-18
Bajo	7-12
Muy Bajo	0-6

## **FORMATO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL**

### **Datos Generales:**

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Instrucciones:** Evalúe cuidadosamente el desempeño del empleado en el puesto en relación con los requerimientos actuales. Marque el cuadro correspondiente para indicar el desempeño del trabajador.

### **Definiciones de puntuación:**

**Excelente (E):** El desempeño es excepcional en todas las áreas y se observa muy superior a los demás.

**Muy Bueno (M):** Los resultados exceden con claridad la mayoría de los requerimientos del puesto. El desempeño es de alta calidad y se logra en forma consistente.

**Bueno (B):** Nivel de desempeño competente y confiable. Alcanza los estándares del desempeño del puesto.

**Necesita mejorar (N):** El desempeño es deficiente en ciertas áreas. Se requiere una mejoría.

**Insatisfactorio (I):** Los resultados, por lo general, son inaceptables y se requiere mejoría.

**Sin puntuación (S):** No es aplicable o es demasiado pronto para evaluarse.

<b>Indicadores de Desempeño</b>	<b>E</b>	<b>M</b>	<b>B</b>	<b>N</b>	<b>I</b>	<b>S</b>
<b>Calidad:</b> precisión, meticulosidad, y aceptabilidad del trabajo que se desempeña.						
<b>Productividad:</b> cantidad y eficiencia del trabajo que se produce en un periodo específico.						
<b>Conocimiento del trabajo:</b> habilidades e información práctica o técnica que usa en su trabajo.						
<b>Confiabilidad:</b> grado en que se puede confiar en el empleado en cuanto a finalizar la tarea y darle seguimiento.						
<b>Disponibilidad:</b> grado en el que el empleado es puntual, respeta los periodos establecidos de receso y comidas, y el registro general de asistencias.						
<b>Independencia:</b> grado en que trabaja con poca supervisión o ninguna.						

### PRUEBA DE NORMALIDAD

H<sub>0</sub>: Los datos de las variables se distribuyen *Normales*

H<sub>a</sub>: Los datos para cada tratamiento *No* se distribuyen *Normales*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL	,618	20	,000
DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO LABORAL	,760	20	,000
DIMENSION SUPERVISIÓN	,661	20	,000
DIMENSIÓN COMUNICACIÓN	,775	20	,000
DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES	,703	20	,000
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	,717	20	,000

la Corrección de la significación de Lilliefors

El sig. Los comparamos en la prueba de Shapiro-Wilk, ya que esta prueba es para un número de datos menor que 50.

- ✓ **Para la dimensión realización personal el sig. =0.00** Como este es menor que  $\alpha = 0.05$  se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión involucramiento laboral el sig. = 0.00** Como este es menor que  $\alpha = 0.05$  se dice que se cumple que la distribución no es normal
- ✓ **Para la dimensión supervisión el sig. = 0.00** Como este es menor que  $\alpha = 0.05$  se dice que se cumple que la distribución no es normal
- ✓ **Para la dimensión comunicación el sig. =0.000** como este es menor que  $\alpha = 0.05$  se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión condiciones laborales el sig. = 0.000** como este es menor que  $\alpha = 0.05$  se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la variable desempeño laboral el sig. = 0.000** como este es menor que  $\alpha = 0.05$  se dice que se cumple que la distribución no es normal.

**Observación:** Como no se cumple normalidad se sugiere utilizar procedimientos de la estadística No paramétrica.

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO ESCALA CLIMA ORGANIZACIONAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Clima Organizacional CL – SPL
2) Autor:	Sonia Palma
3) N° de ítems	50
4) Administración	Individual
5) Duración	15 a 30 minutos
6) Población	80 estudiantes
7) Finalidad	Medir el nivel de percepción global del ambiente laboral y específico con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	
DIMENSIONES	ITEMS
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.
10)	
11) Propiedades psicométricas:	
<p><b>Confiabilidad:</b> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el Clima Organizacional en los colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC de Chimbote que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir,</p>	

detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 20 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $r = 0.9$  lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

**Validez:** La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en comunicación y con experiencia en la materia.

**12)Observaciones:**

CATEGORIA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
Muy Favorable	42 - 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 - 17	50 – 89

**ANEXO 2:****MATRIZ DE CONSISTENCIA**

El Clima organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del Area de Transportes de la empresa

Doil International SAC, Chimbote - 2018

Título de la Investigación	Problema de Investigación	Objetivos	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
El Clima organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del Area de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote - 2018	¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC, Chimbote 2018?	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018".</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar el nivel de clima laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018".</li> <li>- Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018".</li> <li>- Analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018".</li> </ul>	Clima Organizacional	Clima laboral son las características y cualidades del ambiente interno de una organización percibidas por los miembros de la organización	Es un proceso que evalúa el nivel que tiene la organización, y al mismo tiempo analiza las 5 dimensiones: realización, involucramiento, supervisión, comunicación y condición laboral.	<p>Realización personal</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condición laboral</p>	<p>Perspectiva de futuro</p> <p>Valores y compromiso</p> <p>Apreciación</p> <p>Información</p> <p>Elementos materiales y económicos</p>	<p>1,6,11,16,21,26,31,36,41,46</p> <p>2,7,12,17,22,27,32,37,42,47</p> <p>3,8,13,18,23,28,33,38,43,48</p> <p>4,9,14,19,24,29,34,39,44,49</p> <p>5,10,15,20,25,30,35,40,45,50</p>	<p>Ordinal</p> <p>Muy Desfavorable [50-89]</p> <p>Desfavorable [90-129]</p> <p>Media [130-169]</p> <p>Favorable [170-209]</p> <p>Muy Favorable [210-250]</p>

			<b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño laboral es el comportamiento adoptado por el colaborador, el cual pone en manifiesto sus capacidades, habilidades y destrezas para generar resultados y cambios en las organizaciones, por tanto el	Es un proceso que permite medir seis dimensiones, el desarrollo de la encuesta será anónima, las alternativas serán codificadas para su fácil análisis, en consecuencia se podrá medir el desempeño de los colaboradores si es buena o mala.	Calidad Productividad Conocimiento del Trabajo Confiabilidad Disponibilidad Independencia	Precisión en el trabajo.  Cantidad y eficiencia en el trabajo.  Habilidades del trabajador.  Grado de confianza del colaborador.  Puntualidad, respeto en el trabajo. Supervisión.	1  2  3  4  5  6	Ordinal Muy bajo [0-6] Bajo [7-12] Regular [13-18] Alto [19-24] Muy Alto [25-30]

				desempeño es el rendimiento global del colaborador.					
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--







			49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización														
			5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.														
			10. Los objetivos de trabajo son retadores.														
			15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.														
			20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.														
			25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.														
			30. Existe buena administración de los recursos.														
			35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.														
			40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.														
			45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.														
			50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros														



-----

**Evaluador: Mgtr. Luis Junior Montenegro Príncipe**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ESCALA DE CLIMA LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el Clima Laboral Y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018.

**DIRIGIDO A:** colaboradores del área de transportes.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Montenegro Príncipe Luis Junior

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración de Negocios - MBA

**VALORACIÓN:**

MUY BUENA	BUENA X	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	------------	---------	------	----------



**Evaluador: Mgtr. Luis Junior Montenegro Príncipe**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC de Chimbote, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Sin puntuación	Poco Regular	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPEUSTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño Laboral	Calidad	Precisión en el trabajo.	Calidad: precisión, meticulosidad, y aceptabilidad del trabajo que se desempeña.															
	Productividad	Cantidad y eficiencia del trabajo que se produce en un periodo específico.																
	Conoci miento	Habilidad del trabajador: conocimientos y habilidades prácticas que usa en su trabajo.	Conocimiento del trabajo: habilidades e información práctica o técnica que usa en su trabajo.															



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** FORMATO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el Clima Laboral Y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018.

**DIRIGIDO A:** colaboradores del área de transportes.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Montenegro Príncipe Luis Junior

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración de Negocios - MBA

**VALORACIÓN:**

MUY BUENA	BUENA X	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	------------	---------	------	----------



**Evaluador: Mgtr. Luis Junior Montenegro Príncipe**







			49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización														
			5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.														
			10. Los objetivos de trabajo son retadores.														
			15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.														
			20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.														
			25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.														
			30. Existe buena administración de los recursos.														
			35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.														
			40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.														
			45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.														
			50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros														



Manuel Antonio Cardoza Sernaqué  
FONDO EDITORIAL

-----  
Evaluador: Ms. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ESCALA DE CLIMA LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el Clima Laboral Y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018.

**DIRIGIDO A:** colaboradores del área de transportes.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cardoza Sernaqué Manuel Antonio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Gestión del Talento Humano

**VALORACIÓN:**

MUY BUENA	BUENA X	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	------------	---------	------	----------

Evaluador: Ms. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC de Chimbote, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Sin puntuación	Poco Regular	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPEUSTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño Laboral	Calidad	Precisión en el trabajo.	Calidad: precisión, meticulosidad, y aceptabilidad del trabajo que se desempeña.															
	Productividad	Cantidad y eficiencia del trabajo.	Productividad: cantidad y eficiencia del trabajo que se produce en un periodo específico.															
	Conoci miento	Habilidad del trabajador de las habilidades e información práctica o técnica que usa en su trabajo.	Conocimiento del trabajo: habilidades e información práctica o técnica que usa en su trabajo.															



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** FORMATO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el Clima Laboral Y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018.

**DIRIGIDO A:** colaboradores del área de transportes.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cardoza Sernaqué Manuel Antonio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Gestión del Talento Humano

**VALORACIÓN:**

MUY BUENA	BUENA X	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	------------	---------	------	----------



Ms. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué  
FONDE EDITORIAL

**Evaluador: Ms. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué**







			49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización														
			5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.														
			10. Los objetivos de trabajo son retadores.														
			15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.														
			20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.														
			25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.														
			30. Existe buena administración de los recursos.														
			35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.														
			40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.														
			45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.														
			50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros														



-----  
**Evaluador: Mgtr. Juan Francisco Salazar Llanos**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ESCALA DE CLIMA LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el Clima Laboral Y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018.

**DIRIGIDO A:** colaboradores del área de transportes.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Salazar Llanos Juan Francisco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración de Negocios - MBA

**VALORACIÓN:**

MUY BUENA X	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
----------------	-------	---------	------	----------



**Evaluador:** Mgtr. Juan Francisco Salazar Llanos

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC de Chimbote, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Sin puntuación	Poco	Regular	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPEUSTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Calidad	Precisión en el trabajo.	<b>Calidad:</b> precisión, meticulosidad, y aceptabilidad del trabajo que se desempeña.						X		X		X		X		
	Productividad	Cantidad y eficiencia en el trabajo.	<b>Productividad:</b> cantidad y eficiencia del trabajo que se produce en un periodo específico.						X		X		X		X		

	Conocimiento del Trabajo	Habilidades del trabajador.	<b>Conocimiento del trabajo:</b> habilidades e información práctica o técnica que usa en su trabajo.							X		X		X		X		
	Confianza	Grado de confianza del colaborador	<b>Confiabilidad:</b> grado en que se puede confiar en el empleado en cuanto a finalizar la tarea y darle seguimiento.							X		X		X		X		
	Disponibilidad	Puntualidad, respeto en el trabajo.	<b>Disponibilidad:</b> grado en el que el empleado es puntual, respeta los periodos establecidos de receso y comidas, y el registro general de asistencias.							X		X		X		X		
	Independencia	Supervisión.	<b>Independencia:</b> grado en que trabaja con poca supervisión o ninguna.							X		X		X		X		



-----  
Evaluador: Mgtr. Juan Francisco Salazar Llanos

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** FORMATO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el Clima Laboral Y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018.

**DIRIGIDO A:** colaboradores del área de transportes.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Salazar Llanos Juan Francisco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración de Negocios - MBA

**VALORACIÓN:**

MUY BUENA	BUENA X	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	------------	---------	------	----------



Evaluador: Mgtr. Juan Francisco Salazar Llanos

ANEXO 4

**AUTORIZACIÓN****"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"****SOLICITO: Permiso para realizar  
Trabajo de Investigación****SEÑOR: Marcos Domínguez Mallque**  
**Gerente General de la Empresa Doil International SAC**

Yo, **IORELA MADAY RENGIFO CRUZ**, identificado con DNI: 42998310, con domicilio Sr. de los Milagros Mz G-Lt22 ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que siendo Estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chimbote, solicito a usted permiso para realizar un trabajo de investigación en su Institución sobre **"Gerencias Funcionales"** para optar el grado de Magister con mención en Administración de Negocios – MBA.

**Por lo expuesto:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Chimbote, 30 de octubre de  
2018

  
**IORELA MADAY RENGIFO CRUZ**  
**DNI: 42998310**

**DOIL INTERNATIONAL SAC**

Chimbote 31 de octubre de 2018

Señorita:

**CPC. Fiorela Maday Rengifo Cruz****Estudiante de la maestría en Administración de Negocios-MBA.**

Asunto: Autorización para ejecución de Proyecto de Investigación.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarla y a su vez brindarle respuesta a la solicitud presentada el día 30-10-2018 en la que solicita conceder la autorización para desarrollar la investigación "Propuesta metodológica para evaluar El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de transportes de la Empresa Doil International SAC, Chimbote- 2018".

Al respecto comunico a usted, que considerando su solicitud "La investigación en cuestión no afecta los intereses de nuestra Institución", por lo que se otorga el permiso respectivo para el desarrollo de su investigación

Atentamente,

DOIL INTERNATIONAL S.A.C.  
Marcos Domínguez Mallque  
GERENTE GENERAL

Marcos Domínguez Mallque

Gerente General Empresa Doil International SAC  
[www.gdh.pe](http://www.gdh.pe)

OFICINA LIMA:  
Av Ventanilla Mz G Lt 95  
Pie Piedra Lima  
E-mail: [administracionlms@gdh.pe](mailto:administracionlms@gdh.pe)

COMPLEJO DOIL - CHIMBOTE  
Calle El Milagro Mz E Lt 2y3  
Z.I. Gran Trépecio - Chimbote  
E-mail: [doil@gdh.pe](mailto:doil@gdh.pe)

DOIL CHIMBOTE2  
Jr. Pajares Mz T2 Lt 10  
PJ Miraflores Alto - Chimbote  
E-mail: [doil@gdh.pe](mailto:doil@gdh.pe)

## Anexo 5

**ARTÍCULO CIENTÍFICO****1. TÍTULO**

El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC de Chimbote, 2018

**2. AUTORA**

Fiorela Maday Rengifo Cruz, [fiorecruz\\_01@hotmail.com](mailto:fiorecruz_01@hotmail.com), estudiante de la escuela de Post Grado de la universidad Cesar Vallejo de Chimbote.

**3. RESUMEN**

El objetivo del presente trabajo tiene como propósito determinar la relación que existe entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral en los Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC, Chimbote 2018.

Se utilizó el tipo de investigación descriptivo correlacional, con enfoque cualitativo de diseño no experimental, cuyo método de investigación es hipotética deductivo. Se utilizó una muestra probabilística de 20 empleados de una población de 80. El instrumento que se utilizó fue la encuesta, medida con la escala de Likert, sobre la variable clima organizacional sus dimensiones son: Realización Personal, Involucramiento Personal,

Supervisión, Comunicación y Condición Laboral; Asimismo sobre la variable Desempeño Laboral tenemos a las siguientes dimensiones: Calidad, Productividad, Conocimiento del trabajo, Confiabilidad, Disponibilidad e Independencia. Los resultados señalaron que existe una relación directamente proporcional y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International SAC de Chimbote en el año 2018, se utilizó el Chi Cuadrado para buscar la relación entre las variables.

**4. PALABRAS CLAVE**



Clima organizacional, desempeño laboral

## **5. ABSTRACT**

The objective of this paper is to determine the relationship between the variable organizational climate and the variable work performance in the Collaborators of the Transports Area of the Doil International SAC Company, Chimbote 2018.

The type of correlational descriptive research was used, with a qualitative non-experimental design approach, whose research method is hypothetical deductive. A probabilistic sample of 20 employees from a population of 80 was used. The instrument that was used was the survey, measured with the Likert scale, on the organizational climate variable its dimensions are: Personal Realization, Personal Involvement, Supervision, Communication and Condition Labor; also on the variable Labor Performance we have the following dimensions: Quality, Productivity, Knowledge of work, Reliability, Availability and Independence. The results indicated that there is a directly proportional and significant relationship between the organizational climate and work performance of the employees of the transport area of the company Doil International SAC of Chimbote in 2018, Chi Square was used to look for the relationship between the variables.

## **6. KEYWORDS**

Organizational climate, work performance

## **7. INTRODUCCIÓN**

A Nivel Mundial el Clima Organizacional tiene mucha relevancia en las empresas, se vuelven más globalizados y competitivos. Permitiendo a las Empresas diferenciarse de sus Competidores. Para definir el Clima Organizacional es necesario hacer las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las condiciones del clima organizacional que se dan a nivel mundial y cómo vienen siendo utilizadas en las organizaciones?, ¿Qué estrategias se utilizan para aplicarlas?, ¿Cuáles son los resultados obtenidos? las respuestas pueden ser distintas de acuerdo al espacio donde se va aplicar y todas ellas se respetan; sin embargo, la esencia no cambia y permite lograr los Objetivos de la Organización. (Caballero, 2017). En el presente a nivel nacional, el clima organizacional está teniendo mayor importancia en las

empresas, ya que los altos funcionarios y gerentes son conscientes que, para lograr la calidad en el servicio, se debe tener un buen clima organizacional en función a la relaciones físicas, humanas y estratégicas de trabajo que se establecen en una organización y con eso determina la orientación para alcanzar los objetivos de la empresa. En la Empresa Doil International SAC, en el Área de Transportes encontramos algunas deficiencias en el ambiente con los que cuenta y su desenvolvimiento en el Trabajo, no les favorece en su desempeño laboral debido a que sus condiciones necesitan mejorar, de tal manera se puede afirmar que un personal necesita ser valorado y reconocido ya que ellos son piezas importantes para la Empresa. En el plano internacional, Paredes (2018), en su tesis titulada: El Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, teniendo como objetivo principal Establecer como incide el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Técnica de Ambato de la ciudad de Ambato; en la universidad Técnica de Ambato de Ecuador, la investigación es descriptiva e correlacional, la validez de sus instrumentos mediante las encuestas y cuestionario, cuya muestra estuvo determinada por 375 colaboradores que laborar en dicha entidad, la conclusión principal del autor indica que por medio de establecer el procedimiento estadístico Coeficiente de correlación lineal de Pearson se determinó que existe un nivel de relación significativo consideradamente entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Técnica de Ambato. La mayor parte de las personas encuestadas, considera que están comprometidas con la institución. Y se refleja en el cumplimiento de sus actividades de manera eficiente y puntual, sin embargo, se siente desmotivados por el ambiente que existe al no ser considerados de manera equitativa para programas de formación dentro y fuera del país, sintiendo que existe preferencias políticas e ideologías de grupos que lideran la gestión administrativa actual. En el plano nacional, Urquiza (2016) en su tesis titulada: El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el 2016, tuvo como objetivo principal, determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el 2016, su tipo de investigación es no experimental tiene como muestra de estudio una cantidad de

110 colaboradores, sus instrumentos a utilizar fueron las encuestas se fundamentó en un cuestionario, y su conclusión La investigación realizada demuestra que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el año 2016, obteniéndose una correlación de Spearman de 0,459, representando un resultado moderado con una significancia estadística de  $p=0,000$ , por lo que se acepta la hipótesis del investigador. (para la hipótesis del objetivo general) así también Caballero (2017) en su estudio acerca de: El clima organizacional y desempeño laboral en el área de recursos humanos del Grupo Carolina, Pueblo Libre 2017; Su objetivo está constituido de la siguiente manera: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral dentro del área de Recursos Humanos del Grupo Carolina, Pueblo Libre - 2017., el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, población estuvo constituida 28 colaboradores y en la investigación utilizo la encuesta como técnica. Y el autor a través de los resultados obtenidos concluye que la variable clima organizacional está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral, en la cual se muestra una correlación moderada de 0.744 y con una significancia de 0.000 menor que el 0.01, aceptándose la hipótesis principal. (para la hipótesis del objetivo general). Y a nivel local, Así mismo se halló como antecedentes locales a Alegre (2017) en la tesis Maestría titulada “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017”, es una investigación tipo descriptivo correlacional, el mecanismo que se utiliza para recolectar la información fue con cuestionarios, y su conclusión se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral es 0,524, el cual expresa que la relación es fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también se mejora. Para poder entender mejor el estudio indicaremos algunas teorías que fundamentan nuestra investigación, Con respecto al clima organizacional nos da una idea de la amplitud del concepto, que al interior de una organización puede haber muchos factores que influyen el comportamiento del personal, y dichos factores dependerán a su vez de las políticas implementadas por cada organización. El concepto de clima organizacional establece la relación interpersonal de la motivación de los

colaboradores. En consideración, se establece en función a una cualidad o también al lugar donde percibe el ambiente el trabajador y que incide en su labor. Esto se refiere principalmente a las características del área de trabajo, a los indicadores de la organización que propician diversos tipos de motivación en sus miembros (Chiavenato, 2011). El instrumento Escala del Clima Laboral fue realizado por Sonia Palma Carrillo, en Perú el año 2004; con el objetivo de analizar el clima laboral (grado de ver y percibir el ambiente laboral). Está establecido por 50 preguntas, y esta trabajado con la técnica de Likert. Comprende 5 dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales. Además con respecto al Desempeño laboral Chiavenato (2011), concreta que el valor agregado para el desempeño laboral es un sistema de entendimiento del desempeño del individuo en la jefatura o labor y de su potencial de en la actividad. El autor señala que la evaluación del desempeño es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Pernía y Carrera (2014), indica que el rendimiento laboral y la actuación que denota el colaborador al desarrollar las actividades y funciones generales que establece a su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual demuestra su profesionalidad. En función a todas las definiciones se pudo concluir en las siguientes dimensiones del Desempeño Laboral, que en seguida se presentan y son: Calidad, Productividad Conocimiento del Trabajo, confiabilidad y Disponibilidad e independencia. Es por ello que se formula la siguiente pregunta ¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC, Chimbote 2018?. Esta investigación se justifica teóricamente porque nos permite demostrar la teoría con las recomendaciones y conclusiones realizadas por otros profesionales, así mismo la influencia que existe entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Partiendo de allí, la presente investigación se realizó debido a que se detectó la problemática entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, son temas que hoy en día es de suma importancia para las instituciones. Justificación metodológica, la presente investigación tiene trascendencia científica metodológica, ya que generará un resultado que permitirá demostrar la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral, por otro lado se realizara teniendo en cuenta los

instrumentos de recolección de datos, previo a su validación y viabilidad para el estudio, mediante encuestas aplicadas a los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International sac, en donde se pretende identificar y mejorar. de esto se genera la siguiente hipótesis:  $H_i$ : Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International Sac, Chimbote 2018.  $H_o$ : No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International Sac, Chimbote 2018. Con estas condiciones se puede inferir los siguientes objetivos, con respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018. Los objetivos específicos son: determinar el nivel de clima Organizacional de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018., determinar el nivel de desempeño Organizacional de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018., Analizar la relación de las dimensiones del clima Organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018”.

## **8. METODOLOGÍA**

El diseño es no experimental y el tipo de investigación es descriptivo correlacional ya que se procedió a describir las variables en estudio (clima organizacional y el desempeño laboral) y además se estableció una relación entre ambas, con la finalidad de solucionar los problemas existentes.

La población objetivo del estudio de esta investigación estuvo conformada por los 80 colaboradores de la Empresa Doil International SAC y la muestra en estudio es, no probabilística intencionada porque sólo se tomó en cuenta a los trabajadores del área de transportes que estuvo conformada por 20 trabajadores. En esta investigación se tomará como técnica la encuesta, Cori (2008) define la encuesta “como una técnica para obtener datos de diferentes personas cuya opinión son de interés por el investigador”. El instrumento que se usó en la presente investigación fue el cuestionario. Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de crombach, que requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la

relación interna entre preguntas en función a las respuestas del sujeto. Para ello, el resultado del del alfa de crombach para el instrumento del clima organizacional es:  $\alpha$ : 0.90 que constituye un instrumento confiable y para el instrumento de desempeño laboral se obtuvo como resultado  $\alpha$ : 0.90 esto conlleva a indicar que los dos instrumentos son confiables. La validez que se empleo fue la validez de contenido ya que se estableció por 3 expertos el cual validaron los instrumentos. Después de la recolección de datos, se procedió a la aplicación de los instrumentos; las cuales fueron ingresados al programa computarizado Excel y también se utilizó el programa spss en la versión 21 para presentar las tablas de frecuencias así como las figuras y para hacer el cruce necesario se utilizó el estadístico del chi cuadrado ( $X^2$ ), para la prueba de hipótesis, y así describir los resultados para su interpretación.

Se respetará las autorías contenidas en todo el trabajo de investigación cumpliendo con las normas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo, demostrando responsabilidad en el procesamiento de los datos obtenidos al aplicar los instrumentos de recolección.

## **9. RESULTADOS**

Los resultados que se obtuvieron fueron en función de los objetivos es por ello que se determinó lo siguiente: en función al Objetivo específico N° 01 que es determinar el nivel de clima organizacional de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018. Se observa que el **60%** de los colaboradores consideran que el nivel del Clima Organizacional es Muy Desfavorable. Además, indican que un 30% lo consideran desfavorable el nivel del Clima organizacional describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis. Analizando los resultados en función al Objetivo específico N° 02 que es determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018. Se observa que el 60% de los colaboradores consideran que el ambiente donde trabajan no es el adecuado, ya que no se incluyen en el trabajo, la comunicación que se utiliza no es la apropiada, aprecian que la estructura de la organización no ofrece las ocasiones necesarias para que se desenvuelvan en el campo laboral, y es por ello que el nivel de desempeño es

muy bajo. Y el 25% de los colaboradores indican que es bajo el nivel de desempeño laboral. en función al Objetivo específico N° 03 que es analizar la relación de las dimensiones del clima laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018. Se observa que en la dimensión Realización personal de la variable clima organizacional existe una relación muy significativa ( $p < .01$ ) y en grado bueno ( $r = 0.630$ ) con la variable desempeño laboral. Así también con la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional existe una relación muy significativa ( $p < .01$ ) y en grado bueno ( $r = 0.797$ ) con la variable desempeño laboral, en la dimensión supervisión de la variable clima organizacional existe una relación muy significativa ( $p < .01$ ) y en grado bueno ( $r = 0.766$ ) con la variable desempeño laboral. En la dimensión comunicación de la variable clima organizacional existe una relación muy significativa ( $p < .01$ ) y en grado bueno ( $r = 0.585$ ) con la variable desempeño laboral. En la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional existe una relación significativa ( $p < .05$ ) y en grado bueno ( $r = 0.542$ ) con la variable desempeño laboral. Esto indica que existe una estrecha relación de las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018. Y por último analizando los resultados en función al Objetivo General que es determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018. Se observa que por medio de la prueba de chi-cuadrado indica que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC, Chimbote 2018

## **10. DISCUSIÓN**

Discutiendo los resultados en función al Objetivo General que es determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la empresa Doil International SAC, Chimbote-2018. Se observa que por medio de la prueba de chi-cuadrado indica que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC, Chimbote 2018. Estos resultado concuerdan con Urquiza (2016) en su tesis titulada: El clima organizacional y el

desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el 2016, tuvo como objetivo principal, determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el 2016, su tipo de investigación es no experimental tiene como muestra de estudio una cantidad de 110 colaboradores, sus instrumentos a utilizar fueron las encuestas se fundamentó en un cuestionario, y su conclusión La investigación realizada demuestra que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el año 2016, obteniéndose una correlación de Spearman de 0,459, representando un resultado moderado con una significancia estadística de  $p=0,000$ , por lo que se acepta la hipótesis del investigador. Así mismo los resultados son similares con Caballero (2017) en su estudio acerca de: El clima organizacional y desempeño laboral en el área de recursos humanos del Grupo Carolina, Pueblo Libre 2017; Su objetivo está constituido de la siguiente manera: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral dentro del área de Recursos Humanos del Grupo Carolina, Pueblo Libre - 2017., el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, población estuvo constituida 28 colaboradores y en la investigación utilizo la encuesta como técnica. Y el autor a través de los resultados obtenidos concluye que la variable clima organizacional está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral, en la cual se muestra una correlación moderada de 0.744 y con una significancia de 0.000 menor que el 0.01, aceptándose la hipótesis principal.

## **11. CONCLUSIONES**

Existe una relación directa significativa entre el Clima y Desempeño Laboral. De esta manera la tesis se resume en: a un mal clima organizacional, el desempeño de los colaboradores será baja.

## **12. REFERENCIAS**

Chiavenato (2001). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Editorial McGraw Hill.



Chiavenato (2011). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de la organización* (9na ed.). Mexico D.F.: Mc Graw Hill.

Dessler y Valera (2011). *Administración de Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano* (5ta ed.). Mexico D.F.

Gamez (2015). *Orientación a resultados*.

Isea (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. (1ªEd). México: Editorial Académica Española.

Juran (1993). *La calidad como filosofía de gestion*. Rumania: AT&T.

Palma (2014). Escala de Clima Laboral. 1ra Edición. Recuperada de [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

Pernía y Carrera (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: *Como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. (1ª Ed). Mexico: EAE

Uzcategui, (2011), Recursos humanos. *Gestión del talento humano*. (2<sup>da</sup> Ed). México: Editorial McGraw-Hill

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, ~~Fiorela Maday~~ Rengifo Cruz, estudiante (x), del Programa de ~~Maestría~~ en Administración de negocios de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI|42998310, con el artículo titulado

"El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Area de Transportes de la Empresa ~~Doil~~ International SAC de Chimbote, 2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido ~~autoplagiado~~; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), ~~autoplagio~~ (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, Enero del 2019



~~Fiorela Maday~~ Rengifo Cruz

DNI: 42998310

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **VÍCTOR ALEJANDRO SICHEZ MUÑOZ**, docente del Programa de maestría en **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS** de la Universidad César Vallejo de la filial **CHIMBOTE** revisor de la tesis titulada:

"El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC de Chimbote, 2018", de la estudiante **IORELA MADAY RENGIFO CRUZ**, constaté que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **24 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, JUNIO 2019

Víctor Alejandro Sichez Muñoz

DNI: 18091999



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Rengifo Cruz Fiorella Maday  
D.N.I. : 42098310  
Domicilio : Sr. de los Milagros G-22  
Teléfono : Fijo : Móvil : 946070014  
E-mail : fiorescruz\_01@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

☐ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

Maestro  
Administración de Negocios - MBA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Rengifo Cruz Fiorella Maday

Título de la tesis:

El clima organizacional y su influencia en el desempeño  
laboral de los colaboradores del Área de Transportes de la  
Empresa Dail International SAC de Chimbote, 2018.

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

12/01/19



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE  
INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Rengifo Cruz, Fiorela Maday**

INFORME TITULADO:

El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los  
Colaboradores del Área de Transportes de la Empresa Doil International SAC  
de Chimbote, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**Maestra en Administración de Negocios - MBA**

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por unanimidad*



*[Handwritten signature]*

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles

DTC Escuela de Posgrado UCV